

Д.М.Турлюн, студ. гр. МЕ-06-2, В.В. Баранов, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Соціонічне проектування колективу

Соціоніка виникла в 70-х — на початку 80-х років ХХ ст. З моменту свого виникнення ця наукова дисципліна відзначається послідовним і цілісним розглядом психіки й поведінки людини. Закономірності соціоніки можна побачити у всіх сферах людської діяльності або організації колективів, від найменших — типу сім'ї — до суспільства в цілому.

Для формування життєздатних колективів, здатних функціонувати безконфліктно, недостатньо лише чітко розподілити усередині колективу функції і відповідальність. Потрібно ще звернути увагу на сумісність співробітників. До теперішнього часу психологічною наукою проведено багато досліджень в галузі соціоніки, і розроблену інформаційну базу слід використовувати в практичній діяльності з управління персоналом. Зокрема, має бути більш чітко ідентифікована особа для виявлення її приналежності до того чи іншого соціотипу, щоб потім більш впевнено віднести його до певної ніші з метою формування соціуму комфортної взаємодії.

В результаті багаторічних спостережень за поведінкою людей можна визначити приналежність людини до того чи іншого соціотипу, порівнюючи його поведінку з певними стандартами - ознаками, характерними для певного соціотипу, саме це є основою соціонічного проектування.

Наприклад, ірраціональний тип людини відрізняється від раціонального тим, що багато в чому сподівається на випадок, що усе владнається само собою, він часто не прораховує наперед свої дії, може все відкладати на останній момент (щоб потім у метушні як-не-як їх завершити) і т. д. Раціональна людина багато чого продумує наперед, прораховує варіанти, починає нову роботу, як правило, тільки після завершення попередньої і т. д.

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають етичні функції, які регулюють взаємовідносини керівників, підлеглих, колег, взаємозв'язаних горизонтальними зв'язками, і взаємодію фірм із зовнішнім середовищем і працівників за трьома напрямками: духовно-морального, характерному і соціотипному.

Щоб розробити концепцію успішного управління процесом створення сприятливого мікроклімату в колективі на зазначеній основі, слід знати ситуацію, що залежить від умов формування колективу. Йдеться, з одного боку, про вдосконалення управління процесом формування вже діючого колективу, з іншого - про формування нового колективу, якому належить вирішувати передбачені вищим керівництвом задачі і досягати поставлених цілей.

Соціометричний статус працівника визначається виходячи з кількості варіантів вибору, що надаються тому чи іншому індивіду з боку колег, тобто інших членів групи, за запропонованим критерієм. В якості критерію вибору використовують певні питання, які спонукають зробити певні переваги серед членів своєї групи за заданим ознакою. Критерії можуть варіюватися за значимістю та захоплювати різні сторони життєдіяльності групи та її офіційного лідера. На підставі кількох варіантів вибору складають матрицю, до якої заносять всі отримані і зроблені вибори, або таблицю. Для складання соціограми досліджуваного соціуму важливий результат вибору з причин, закамують в питаннях. Тому принциповим моментом соціометричних вимірювань є саме підбір критеріїв-питань, аналізуючи які можна точно визначити, якими якостями володіють ті, кого обирають.

На підставі загальної кількості питань, отриманих кожним з членів групи та зафіксованих в матриці або в таблиці складають своєрідну геометричну модель емоційно-особистісних переваг у групі (підрозділі). Вона (соціограма) являє собою чотири кола різного

діаметра із загальним центром. У ці кола (від малого до великого) заносять кількість виборів: найбільше - у найменший коло, найменше - у найбільший коло, а інші розміщують пропорційно у другому і третьому колах. При з'ясуванні питання "хто кого вибрав" потрібно з'єднати стрілками нанесені номери членів групи суцільними (за позитивними критеріями) або пунктирними лініями при негативному виборі. Якщо ж мова йде просто про вибір, то в кола наносяться номери членів групи.

Отримана картина концентричних кіл із зазначеними номерами членів групи (підрозділу, колективу невеликої фірми і т. д.) містить важливу інформацію для керівника. Її аналіз допомагає осмислити аспекти внутрішньокорпоративні життя, які вислизують при зовнішньому спостереженні навіть під досвідченим поглядом.

За соціограмою можна визначити чотири типи позицій в неформальній групі, які відображають рухливе поле симпатій або антипатій членів будь-якої спільності один до одного. Ці позиції відповідають статусу в цій групі (його називають соціометричним або міжособистісним). Виокремлюють чотири типи таких статусів, кожен з яких має образну назву: "зірки", "популярні", менш "популярні", "самітники".

Якщо в колективі виявиться два-три неформальних лідера або декілька менш популярних та "ізолюваних", то і в тому, і в іншому випадку мікроклімат буде перебувати під загрозою "вибуху" конфліктів. При цьому дві останні категорії людей переживають стійкий емоційно-психологічний дискомфорт свого внутрішнього стану, оскільки у них залишається незадоволеною одна з істотних потреб людини - у визнанні.

Керівник повинен знати, що неформальні угруповання, об'єднані на основі соціально-позитивного взаємного тяжіння (позитивних орієнтацій в оцінці один одного), складають зародок формування механізму громадської думки в групі. Спираючись на ці позитивні явища в житті групи, керівник може ефективно сприяти зміцненню тенденцій становлення команди високого рівня організації.

Таким чином соціонічний підхід у формуванні і проектуванні колективу займає релевантну частину як індикатор і важіль впливу на індивідів, розглядаючи їх окремо і в соціумі (підрозділі, відділі, тощо), базуючись на психологічних особливостях та взаємозв'язках розглядаємих одиниць.

Список літератури

1. Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко «Мотивація і оцінка персоналу (2002)
2. Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. - Одеса: Вид-во ОКФА, 1995.
3. Андрєєв В. І. Саморозвиток менеджера. - М.: Економіка, 1994.
4. Десслер Г. Управління персоналом. - М.: Бінном, 1997.
5. Афонін А. А. Основи мотивації праці: організаційно-економічний аспект. - К.: МЗУУП, 1994.
6. Букель А. В., Бойко А. Г. Соціоніка: тайна людських відносин та біоенергетика. - К.: Соборна Україна, 1992.
7. Гончаров В. В. Найважливіші поняття та концепції в сучасному управлінні. - М.: ИНФРА-М, 199

Одержано 22.04.10